

Sabine Schäfer

Geschlechtergerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Zum Gender-Report 2010

Vortrag Gleichstellungskommission Universität Bielefeld

Der Gender-Report war von Anfang an als eine Art Handreichung für die Hochschulen gedacht, in der die verfügbaren quantitativen und qualitativen Daten zur Gleichstellungsarbeit in den Hochschulen zusammengetragen und systematisiert werden sollten. Insofern kann ich hier nicht mit dem zentralen Ergebnis des Gender-Reports aufwarten. In den Daten findet sich vielmehr eine Vielzahl von Detailergebnissen, die den Hochschulen bei der Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungsaktivitäten dienen sollen. Ich werde daher in meinem Vortrag zunächst ganz kurz den Gender-Report vorstellen und die besondere Struktur der Hochschulen darstellen, die für die Umsetzung z.B. von Gender Mainstreaming eine große Rolle spielt. Im Anschluss daran werde ich auf einige Ergebnisse des Gender-Reports eingehen und diese in Bezug zu den Verhältnissen der Universität Bielefeld setzen. Der Gender-Report, der von 2008 bis 2010 in der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW erstellt wurde, dient dazu festzustellen, inwieweit Geschlechtergerechtigkeit an den Universitäten und Fachhochschulen des Landes NRW erreicht wurde. In die Studie sind Daten aus 14 Universitäten, 12 Fachhochschulen und 7 Musik- und Kunsthochschulen eingeflossen.

Allgemeine Vorbemerkungen

Der Fokus der Studie liegt auf zwei Bereichen: Zum einen geht es um die zahlenmäßige Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, und zum anderen wird die Gleichstellungspraxis in den organisatorischen Einheiten der einzelnen Hochschulen untersucht. Daher besteht die Studie aus zwei großen Teilen: Der erste Teil ist eine quantitative Analyse von statistischen Daten zu den Frauen- und Männeranteilen auf den verschiedenen Ebenen der Hochschulen, aber auch auf der Ebene von Fächergruppen. Der zweite große Teil der Studie umfasst eine qualitative Untersuchung von zentralen Dokumenten, Maßnahmen und Projekten, die sich auf Gleichstellung in den Hochschulen und den Fachbereichen beziehen. Dies sind beispielsweise Grundordnungen der Hochschulen, Leitbilder, die zwischen dem Land NRW und den Hochschulen geschlossenen Zielvereinbarungen oder die Frauenförderpläne, die gemäß Landesgleichstellungsgesetz von jeder Hochschule und jedem Fachbereich erstellt werden müssen.

Tatsächlich zeigen die zentralen Dokumente der meisten NRW-Hochschulen ein explizites Commitment für die Implementation von Gender Mainstreaming. Auch wenn eine grundsätzliche Befürwortung von Gender Mainstreaming nicht automatisch bedeutet, dass die Personen in Führungspositionen wissen, worum es beim Gender Mainstreaming geht, unterstützt das Commitment manche Prozesse. Z.B. fördert es in der Hochschulverwaltung die Einführung von Arbeitsformen wie Telearbeit und damit die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Auch kann es dazu führen, die Tätigkeiten zu evaluieren, die hauptsächlich von Frauen ausgeführt werden, z.B. von Sekretärinnen, um diese in eine höhere Besoldungsgruppe befördern zu können.

Wissenschaftliche Ausbildung und Forschung finden dagegen in der Regel in den Fachbereichen statt, d.h. Gleichstellungsarbeit für Studierende und wissenschaftliche Beschäftigte muss v.a. in den Fachbereichen erfolgen. Wenn man sich also einen Überblick über den Stand der Gleichstellung an Hochschulen und über deren Erfolge verschaffen will, dann muss man die verschiedenen strukturellen Bedingungen in den unterschied-

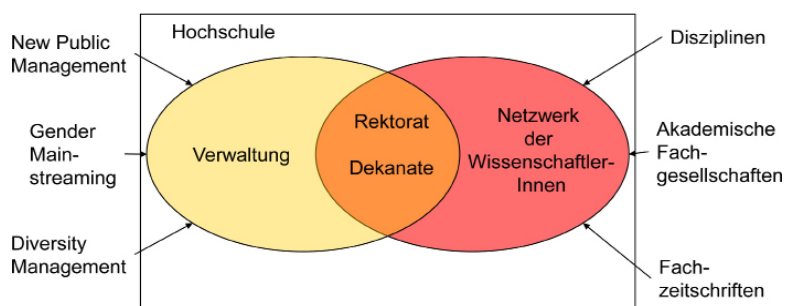
lichen Einheiten in Rechnung stellen. Denn diese Bedingungen haben Effekte auf die Umsetzung von Gleichstellungsstrategien, ob es sich nun um Frauenförderung, Gender Mainstreaming oder Diversity Management handelt.

Als Vorteil von Gender Mainstreaming und Diversity Management gegenüber der ‚klassischen‘ Frauenförderung wird angesehen, dass sie top-down abgewickelt werden. Das heißt, die Führungskräfte werden in die Pflicht genommen und die Gleichstellungsbeauftragten dadurch entlastet. Mit diesem strategischen Vorgehen wurde die Hoffnung oder Erwartung verbunden, durch die Anwendung von bestimmten Instrumenten des Gender Mainstreaming, die zum Teil mit den Instrumenten des New Public Management verbunden sind, z.B. mit den Zielvereinbarungen, auf Dauer die Strukturen der Organisation zu transformieren und so mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern herzustellen.

Diese Hoffnungen haben sich allerdings bisher nicht erfüllt. Bei unserer Untersuchung im Rahmen des Gender-Reports haben wir keine Hochschule in Nordrhein-Westfalen gefunden, die ein systematisches und umfassendes Gleichstellungskonzept verfolgt, das alle Ebenen der Hochschule, also Rektorat, Verwaltung, Fachbereiche, zentrale wissenschaftliche Einrichtungen, Institute, Lehrstühle usw. einbezieht. Dies liegt sicherlich nicht zuletzt daran, dass sich die Organisation Hochschule nur bedingt für die Umsetzung von Top-down-Strategien wie Gender Mainstreaming eignet.

In deutschen Hochschulen sind zwei parallele institutionelle Pfade zu erkennen, die mehr oder weniger formal reguliert werden: erstens die Hochschulverwaltung und zweitens etwas, das ich als ‚Netzwerk der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler‘ bezeichnen möchte und das die an dieser Hochschule beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler quer durch alle Disziplinen und Hierarchiestufen umfasst. Es handelt sich dabei um einen bestimmten Ausschnitt dessen, was Pierre Bourdieu als wissenschaftliches Feld bezeichnet, der sich auf eine bestimmte Hochschule bezieht und deren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Kontext der Organisation stellt, der sie angehören. Zugleich sind diese Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aber auch über ihre disziplinäre Zuordnung mit dem gesamten wissenschaftlichen Feld verbunden, wodurch sie innerhalb der Hochschule bestimmte soziale Positionen einnehmen, was wiederum Einfluss auf ihre soziale Praxis hat.

Organisationsstruktur von Hochschulen



Obwohl beide Strukturen vom Rektorat der Hochschule geleitet werden, folgen sie z.T. unterschiedlichen Logiken bei der Entscheidungsfindung. Die zentralen Hochschulverwaltungen und andere zentrale Einheiten unterscheiden sich nicht sehr stark von anderen öffentlichen Verwaltungen. Das heißt, sie haben eine starke und klar definierte Hierarchie, und ihre Handlungslogik basiert auf organisatorischen oder Managementverfahren, bei denen der Leiter oder die Leiterin der Organisation die strategische Linie vorgibt und das (hierarchisch) folgende Personal dies in einzelne Arbeitsschritte, ‚Meilensteine‘ und ähnliches übersetzt. Die Hochschulverwaltung eignet sich damit organisatorisch vergleichsweise gut für die Umsetzung von Gender Mainstreaming (und ggf. Diversity Management) als Top-down-Strategie.

Das ‚Netzwerk der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler‘ ist in seinen Organisations- und Aushandlungsprozessen vergleichsweise komplizierter. Es beginnt an der Spitze der Hochschule mit dem Rektor oder der Rektorin und den Prorektorinnen und Prorektoren, die gewählte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Regel aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren an der Hochschule sind. Sie leiten die Hochschule als Ganzes und geben auch sozusagen die Marschrichtung für die Fachbereiche vor. Dabei bleiben sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und beziehen sich bei der Entscheidungsfindung oft sehr stark auf ihre jeweiligen wissenschaftlichen Disziplinen und damit auf das, was Bourdieu als die Logik des wissenschaftlichen Feldes bezeichnet. Dies gilt sicherlich in noch stärkerem Maße auf der Leitungsebene der Dekanate, die ja noch stärker mit den jeweiligen Disziplinen verbunden sind. Die Argumentationen zum Stand der Gleichstellung, v.a. in den Frauenförderplänen der Fachbereiche, beziehen sich daher häufig auf die Logik der akademischen Disziplinen und die Notwendigkeiten des meritokratischen Systems Wissenschaft. Diese „Notwendigkeiten“ werden in der Regel nicht infrage gestellt, weder aus Gründen der hierarchischen Gliederung der Organisation noch wegen demokratischer Konzeptionen über eine gleiche oder gerechte Teilhabe von Frauen.

Dennoch befinden sich das Rektorat und die Dekanate in einer Sonderposition, denn sie bilden Schnittstellen, an denen sich die beiden institutionellen Ebenen der Hochschule überschneiden. Als Leitungsgremien sind sie konfrontiert mit politischen Vorgaben, z.B. des Bundeslandes oder der EU. Als Mitglieder des Netzwerks der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler folgen sie aber gleichzeitig der Logik des wissenschaftlichen Feldes, wobei die Mitglieder der Dekanate dieser Ebene sicherlich noch näher sind als die Mitglieder des Rektorats. D.h. diese Entscheidungsträger, die im englischen Sprachraum als ‚manager academics‘ bezeichnet werden, sind ständig dabei, zwischen Gleichstellungsprinzipien und den Prinzipien des akademischen Wettbewerbs zu verhandeln, und dies lässt sich auch in den untersuchten Dokumenten feststellen. Die Effekte dieser Überschneidungen der verschiedenen sozialen Ebenen auf die soziale Praxis der Akteurinnen und Akteure finden bisher leider in der deutschen Hochschulforschung noch wenig Beachtung, und entsprechend gering ist derzeit noch das Interesse an der sozialen Praxis innerhalb der Fachbereiche.

Nach diesen allgemeinen Vorbemerkungen möchte ich mich nun der **Situation an der Universität Bielefeld** zuwenden.

Die Universität Bielefeld ist, was ihre Gleichstellungsbemühungen angeht, tatsächlich eine Vorzeighochschule in Nordrhein-Westfalen, und zwar sowohl auf der quantitativen als auch auf der qualitativen Ebene. Dies zeigt nicht nur der Gender-Report,

sondern z.B. auch der aktuelle Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Dort wird deutlich, dass die Universität Bielefeld Gleichstellung als einen Top-down-Prozess initiiert, der von den Leitungsebenen aus gesteuert wird. Es gibt eine klare Aufgabenverteilung und Zuordnungen, wer was bis wann zu erledigen hat. Damit wird für Transparenz gesorgt. Ohne den Begriff großartig in den Mund zu nehmen, gibt es ein klares Commitment für die Strategien und Instrumente des Gender Mainstreaming. Damit ist die Universität Bielefeld dann auch auf einer gleichstellungspolitischen Linie mit den Vorgaben der EU sowie des Bundes und des Landes.

Auf der Ebene der Verwaltung erzielt die Universität Bielefeld mit ihrer Linie offenbar beachtliche Erfolge. Ein Blick in den aktuellen Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung zeigt, dass auf der Ebene der Verwaltung Frauen sehr gut vertreten sind. In allen Bereichen ist ihr Anteil zwischen 2005 und 2010 gestiegen und liegt mittlerweile zwischen 40 und 55%, und in den Leitungspositionen beträgt der Frauenanteil knapp 43 %.

Auch wenn wir uns die Aufstellung der Leitungspositionen in den Universitäten des Landes NRW ansehen, dann zeigt sich, dass die Universität Bielefeld hier die Spitzenposition einnimmt. Wir sehen aber auch, dass die Frauenanteile in den verschiedenen Leitungspositionen sehr unterschiedlich ausfallen. Beim Hochschulrat liegt der Frauenanteil bei 50%, bei den Prorektorinnen bei 40%, bei den Dekaninnen dann nur noch bei ca. 23%, was allerdings noch über dem Frauenanteil an den Professuren liegt. Man kann also sagen, dass zumindest auf der obersten Hierarchieebene der Hochschule Frauen in Bielefeld gut vertreten sind. Ob dies nun tatsächlich ein Effekt der Gleichstellungsbemühungen ist, lässt sich mit letzter Gewissheit kaum sagen, aber die Situation ist erst einmal als überdurchschnittlich zu bezeichnen. Allerdings deutet der vergleichsweise niedrige Anteil von Dekaninnen auch schon auf einen Knackpunkt aller Gleichstellungsbemühungen hin: die höchst unterschiedlichen Gegebenheiten in den Fakultäten.

Die Fakultäten spielen eine zentrale Rolle für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule. Sind sie doch die Organisationseinheiten, in denen Forschung und Lehre im Wesentlichen stattfinden und in denen der weit überwiegende Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ein großer Teil der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind. Was allerdings ihre Gleichstellungsbemühungen angeht, so sind die meisten Fakultäten der Hochschulen in NRW wohl nicht als emanzipatorische Vorreiter zu bezeichnen. Und dies gilt für alle Fächergruppen gleichermaßen, wie unsere Analyse der Frauenförderpläne aus 147 Fachbereichen von Universitäten und Fachhochschulen des Landes zeigt. Zwar bieten insbesondere die technik- und naturwissenschaftlichen Fachbereiche eine Vielzahl von Veranstaltungen für studieninteressierte und studierende Frauen an, z.B. Informationsveranstaltungen für Schülerinnen oder Tutorien für Studentinnen. Allerdings lässt die Zahl und Passgenauigkeit der Maßnahmen mit steigender Hierarchie stark nach: Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gibt es dann noch Promotions- und hin und wieder Habilitationsstipendien, zur Steigerung des Professorinnenanteils fällt den meisten Fakultäten in der Regel aber nur der Satz ein: „Geeignete Frauen werden gezielt zur Bewerbung aufgefordert.“ Unsere Annahme, dass die Unterschiedlichkeit der Fachkulturen sich auch in der Heterogenität der Gleichstellungsmaßnahmen widerspiegelt, trifft daher nur in Bezug auf die Studierenden zu. Die jeweils spezifische Fachkultur findet bei den Bemühungen, mehr Professorinnen zu rekrutieren und zu berufen, zumindest in den Darstellungen der Frauenförderpläne kaum einen Niederschlag.

Zurzeit sind die Frauenförderpläne meistens die einzige in der Regel öffentlich zugängliche Quelle für Informationen über die Geschlechterverhältnisse und die Gleichstellungsaktivitäten der Fachbereiche. Zwar schreibt das Landesgleichstellungsgesetz vor, dass jeder Fachbereich einen Frauenförderplan erstellen und nach jeweils drei Jahren fort-schreiben muss. Die Praxis zeigt aber, dass diese rechtliche Vorgabe durchaus nicht von allen Fachbereichen umgesetzt wird. So gab es zum Berichtszeitpunkt in zwei Universi-täten, in sieben Fachhochschulen und in sechs Kunst- und Musikhochschulen des Lan-des gar keine Frauenförderpläne aus den Fachbereichen. Darüber hinaus waren von den vorhandenen Frauenförderplänen ca. 15 % nicht mehr gültig, da ihr Geltungszeitraum überschritten war.

Wenn man sich jetzt die Gleichstellungspläne der Fakultäten an der Universität Bielefeld ansieht, ist die Situation hier nahezu vorbildlich. Alle Fakultäten haben Pläne vorgelegt, die darüber hinaus auch fast alle gültig sind – mit Ausnahme der Technischen Fakultät. Zwar werden nicht immer die statistischen Daten mit veröffentlicht, diese feh-len z.B. im Gleichstellungsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, aber das Vor-handensein gültiger Gleichstellungspläne ist ein großer Fortschritt gegenüber der Situa-tion, die wir bei der Erstellung des Gender-Reports an etlichen Hochschulen des Landes vorgefunden haben. Das relativ große Echo auf den Gender-Report lässt aber vermuten, dass sich auch dort mittlerweile die Situation verbessert haben könnte.

Nun ist die Situation der Universität Bielefeld bezogen auf die vorhandenen Fa-kultäten schon als eine besondere zu bezeichnen. Durch einerseits das Fehlen von tradi-tionell männerdominierten Fakultäten für Ingenieurwissenschaften und – zumindest auf der Ebene der Professuren – für Medizin und durch andererseits das Vorhandensein gro-ßer Fakultäten in frauendominierten Bereichen, z.B. der LiLi-Fakultät oder der Fakultät für Erziehungswissenschaft, ist die Universität Bielefeld gut in der Lage, Frauen anzuzie-hen. Dabei spielt die disziplinäre Struktur der Fachbereiche auch für die Positionierung der Hochschule im wissenschaftlichen oder akademischen Feld, d.h. im Wettbewerb mit anderen Hochschulen, eine Rolle. Das ist allerdings ein anderes Thema, das aber im Zusammenhang mit der horizontalen Segregation ebenfalls geschlechtlich konnotiert ist.

Beim Bemühen mehr Frauen in die Hochschulen zu bringen, insbesondere auf die höheren Hierarchiestufen, spielt die horizontale Segregation eine große Rolle. Wie ich bereits sagte, hat die Universität Bielefeld im Vergleich zu anderen Hochschulen hier ein etwas kleineres Problem. Und dennoch ist der aktuelle Frauenanteil von 21,6% an allen C3/W2- und C4/W3-Professuren beachtlich. Denn es ist nicht selbstverständlich, dass in einer auf Studierendenebene von Frauen dominierten Fakultät auch die Mehrheit der Professuren von Frauen besetzt ist. Dieser Zusammenhang wird aber in den Diskussio-nen um die Besetzung von Professuren mit Frauen in den sogenannten MINT-Fächern nahe gelegt. Denn als Begründung dafür, dass es so wenige Professorinnen in diesen Fächern gibt, wird meist angegeben, dass es eben nur wenige oder wenige qualifizierte Frauen in diesen Fächern gebe, die sich bewerben könnten. Wenn man sich jetzt das Beispiel Universität Bielefeld anschaut, wird man überrascht. Zwar ist auch hier überall das Phänomen der „leaky pipeline“ zu beobachten, d.h. der Frauenanteil sinkt mit jeder höheren Hierarchiestufe, aber in den einzelnen Fakultäten äußert sich dies doch recht unterschiedlich. So wird im Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG für die Fakultät für Chemie ein Studentinnenanteil von knapp 45% ausgewiesen und der Frauenanteil bei den Professuren beträgt stolze 28,6%. In der LiLi-Fakultät beträgt dagegen der Studentinnenanteil knapp 76%, der

Professorinnenanteil liegt jedoch mit 24% noch unter demjenigen der Fakultät für Chemie. Und das obwohl ca. 73% der Habilitationen von Frauen angefertigt wurden. Auch in der Fakultät für Biologie, wie die Chemie eine naturwissenschaftliche Fakultät, sind die Verhältnisse ähnlich. Bei einem Studentinnenanteil von ca. 61% und einem Frauenanteil von zwei Dritteln an den Habilitationen liegt der Professorinnenanteil aktuell doch nur bei 9,5%.

Die Universität Bielefeld wird zumindest von Studentinnen offenbar als eine frauenfreundliche Hochschule angesehen oder sie bietet jedenfalls für Frauen attraktive Studiengänge an; das zeigt nicht nur der hohe Studentinnenanteil insgesamt, sondern auch die hohen Frauenanteile an den Studierenden in der Fakultät für Physik und der Technischen Fakultät mit je gut 30%. Diese Anteile liegen weit oberhalb der durchschnittlichen Frauenanteile an diesen beiden Fächern in Deutschland mit ca. 19 % in Physik und 15 % in Informatik. Es wäre sicherlich spannend zu untersuchen, welche sozialen Zusammenhänge in diesem Fall eine Rolle für die Studienwahl der Frauen spielen. Die Neigungen der Männer, was ihre Studienfachwahl angeht, sind allerdings in Bielefeld offensichtlich genauso ausgeprägt wie woanders. Außer in der Psychologie, in der im gesamtdeutschen Durchschnitt der Studentenanteil bei knapp 23 % liegt, während er in Bielefeld fast 37% beträgt, bevorzugen die Bielefelder Studenten ähnliche Fächer wie ihre Kommilitonen in Deutschland insgesamt.

Und so bergen das Datenmaterial und die Analysen des Gender-Reports, aber auch die in den Hochschulen zusammengetragenen Daten zu den Geschlechterverhältnissen jede Menge große oder weniger große Überraschungen und auf alle Fälle jede Menge Potenzial für weitere Analysen. Die Ergebnisse des Gender-Reports legen es dabei nahe, nicht nur auf die großen Initiativen zur Gleichstellung zu vertrauen, die z.T. von der Politik, z.B. im Rahmen der Exzellenzinitiative, vorgegeben werden. Es wäre auf jeden Fall gut, den Blick in Zukunft genauer auf die spezifischen quantitativen und qualitativen Bedingungen und sozialen Inklusions- und Exklusionsmechanismen der einzelnen Bereiche der Hochschule zu richten, d.h. auf die Fachbereiche, die zentralen Einrichtungen, aber auch die Rektorate, Dekanate und Kommissionen. Dies kommt meines Erachtens in den Hochschulen, aber auch in der derzeitigen Hochschulforschung noch viel zu kurz.

Ich würde mir wünschen, dass solche Analysen dazu führten, die vorhandenen Gleichstellungsinstrumente als produktive Ressource zu nutzen, um die Verhältnisse in den Hochschulen und Fachbereichen in Richtung von mehr Gleichstellung und das heißt immer auch mehr Gerechtigkeit für alle zu verändern.

Die Universität Bielefeld scheint für dieses Ziel bestens gerüstet zu sein. Weist sie doch schon in der Präambel ihrer Grundordnung eine demokratische Geschlechterkultur als Handlungsmaxime aus.

„Die Universität Bielefeld wirkt auf eine demokratische Geschlechterkultur hin und unterstützt die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Studium, Wissenschaft und Forschung, bei der Selbstverwaltung und in allen Beschäftigungsbereichen.“

Sabine Schäfer

Coordinating Scientist

Research School Education and Capabilities

Universität Bielefeld